On est là!

GUIDE D'ANIMATION

Le régime de retraite

NÉGO 2023

CSQ
Centrale des syndicats du Québec

Le présent document et son contenu sont protégés par le droit d'auteur et, sauf indication contraire, sont la propriété exclusive de la Centrale des syndicats du Québec (CSQ). Aucune partie du document ne peut être utilisée, copiée, reproduite, publiée, transmise, distribuée ou modifiée, sous quelque forme et par quelque moyen que ce soit, et aucune œuvre dérivée ne peut être créée sans l'autorisation écrite de la CSQ.

LE CONTEXTE

La conjoncture politique et financière autour des régimes de retraite demeure similaire à celle de la négociation de 2020. La dernière mise à jour de l'évaluation actuarielle indique que la caisse de retraite des personnes participantes est capitalisée à environ 109 %. Le régime est donc en mesure de remplir pleinement ses engagements. les surplus nous placent dans une bonne position pour affronter d'éventuelles turbulences,

Rappelons ici qu'il s'agit de la mise à jour du portrait de la situation financière du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) au 31 décembre 2020. Les résultats de l'évaluation actuarielle complets en date du 31 décembre 2020 seront rendus publics à l'automne 2022.

Mentionnons également que les effets de la bonification du Régime de rentes du Québec (RRQ), en vigueur depuis le 1er janvier 2019, permettront à terme d'améliorer le revenu d'un nombre important de personnes retraitées, y compris celui des personnes bénéficiant d'un régime complémentaire de retraite, comme c'est le cas dans le secteur public avec le RREGOP.

À terme, la bonification du RRQ fera passer le taux de remplacement du revenu provenant du RRQ de 25 % à 33,3 % et haussera le plafond des gains admissibles. La hausse de cotisation salariale et patronale engendrée par cette amélioration est de l'ordre d'environ 1% du salaire. Cette réforme d'un des volets publics de notre système de retraite se présente donc comme une avancée importante pour l'amélioration de la qualité de vie à la retraite de toutes et de tous que nous devons protéger.

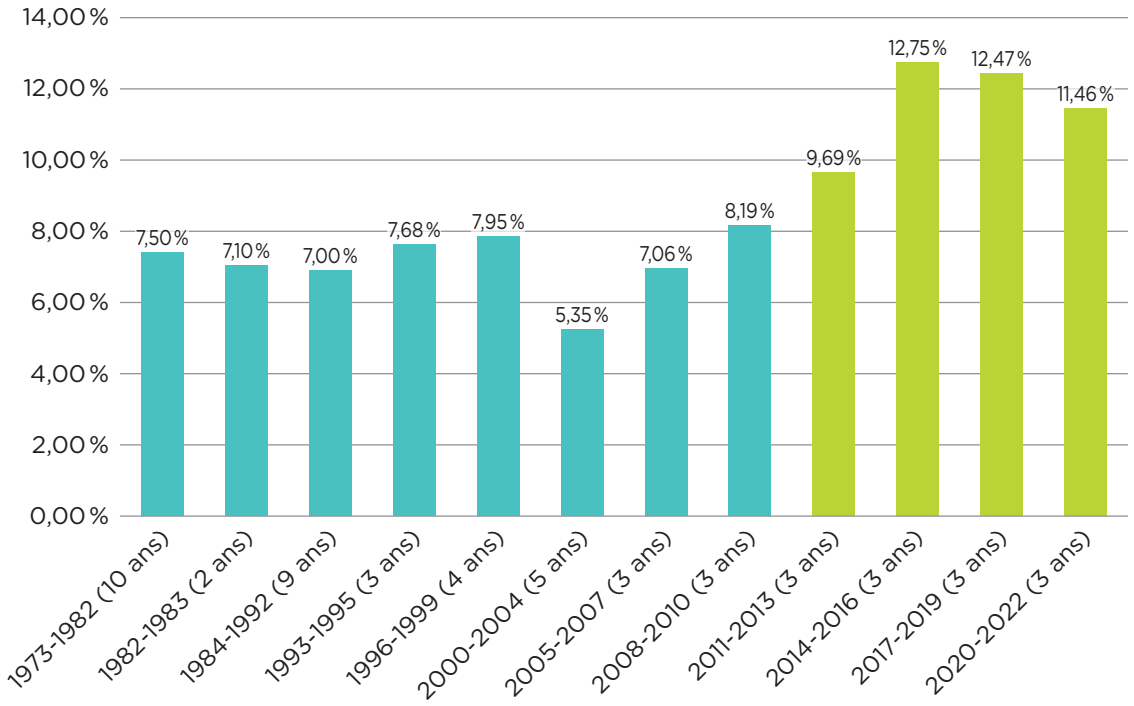
Pour en savoir davantage sur la bonification du RRQ, vous pouvez vous référer à la fiche pédagogique sur la bonification RRQ sur l'enjeu de la retraite. De plus, il peut être utile de rappeler que l'employeur pourrait être en demande afin de diminuer le RREGOP compte tenu de cette nouvelle prestation. Pour en savoir davantage sur la coordination du RREGOP avec le RRQ, vous pouvez vous référer à la fiche pédagogique sur la coordination avec le RRQ sur l'enjeu de la retraite.

NOTRE DEMANDE

Devant certains constats quant à l'évolution de la cotisation, qui a connu une augmentation substantielle dans les dernières années, à notre volonté de stabilisé le taux de cotisation sur le long terme, et à la maturité grandissante du RREGOP (se référer à la section « La stabilisation du taux de cotisation par des mesures structurantes » pour des explications sur cet aspect), nos revendications visent à ne pas mettre de pression additionnelle sur le régime.

Le graphique 1 illustre la hausse importante de la cotisation depuis 2011. Il est à noter qu'il ne s'agit pas des taux effectifs réels de cotisation à compter de 2011. Celui-ci est seulement utilisé pour fins de comparaison sur une même base.

GRAPHIQUE 1 **Historique du taux de cotisation (exemption 35 % MGA)**



Années 2012 à 2022 : taux de cotisation applicable à l'excédent du salaire sur 35 % du maximum des gains admissibles (MGA), aux fins de comparaison (même base) ;

Années 2011 à 2022 : afin de limiter la variation du taux de cotisation, une interpolation linaire sur le taux de cotisation est appliquée sur les trois années de l'évaluation actuarielle. Pour fins de simplification du graphique, seul le taux de la troisième année est illustré.

Notre demande vise trois aspects :

- la bonification des conditions de retraite ;
- la stabilisation du taux de cotisation ;
- l'amélioration des critères « social » et « environnemental » de la stratégie d'investissement de la Caisse de dépôt et placement du Québec (CDPQ).

La bonification des conditions de retraite

Le Front commun revendique plusieurs mesures qui ont comme point commun d'améliorer les conditions de retraite au RREGOP sans pour autant constituer une charge financière supplémentaire pour les personnes participantes. Certaines de ces mesures visent la rétention volontaire de la main-d'œuvre et ont déjà fait l'objet de discussions au sein du comité de travail RREGOP.

- **Nous proposons d'améliorer la retraite progressive.**

  Le RREGOP offre un programme de retraite progressive. Cette entente permet aux travailleuses et aux travailleurs de réduire leur temps de travail (pendant au moins un an, mais tout au plus cinq ans) avant leur retraite.

  Le programme de retraite progressive n'a aucun effet sur le niveau de la rente de retraite, puisque les travailleuses et les travailleurs continuent à cotiser au RREGOP comme s'il n'y avait pas eu de réduction de leur temps de travail.

  Considérant la rareté de la main-d'œuvre et l'accentuation de la pénibilité du travail dans les différents réseaux, le Front commun recommande notamment d'allonger la durée maximale de la retraite progressive à sept ans ainsi

que la possibilité de poursuivre au-delà de la durée initialement convenue tout en n'excédant pas la période maximale.

- **Nous proposons d'instaurer un mécanisme de revalorisation de la rente pour une retraite après 65 ans.**

  Au Québec, la grande majorité des régimes complémentaires de retraite prévoient un mécanisme connu sous l'appellation de la rente ajournée qui permet de valoriser la rente pour les travailleuses et les travailleurs qui continuent de travailler au-delà de leur 65e anniversaire. Ce n'est pas le cas du RREGOP.

  À partir de leur 65e anniversaire, l'ajournement de la rente signifie qu'il y aurait un ajustement à la hausse de la rente à la retraite pour tenir compte des paiements de rente non effectués depuis le 65e anniversaire. Ainsi, l'augmentation de la rente équivaudrait approximativement à une hausse de 6 % à 7 % par année supplémentaire travaillée entre le 65e anniversaire et l'âge de la retraite, puisque la période de versement sera plus courte.

  Considérant qu'introduire un mécanisme de rente ajournée constituerait un avantage considérable pour celles et ceux qui continuent de travailler au-delà de leur 65e anniversaire, le Front commun en recommande l'introduction.

- **Nous proposons d'augmenter l'âge maximal de participation au RREGOP à 71 ans.**

  Les règles fiscales permettent de participer à un régime de retraite jusqu'à 71 ans. Cependant, les dispositions actuelles du RREGOP ne le permettent pas. Les travailleuses et les travailleurs doivent cesser de participer au régime le 30 décembre de leurs 69 ans. À partir de cette date, non seulement leur rente de retraite est figée, mais ces personnes ne peuvent pas non plus demander le paiement de leur rente de retraite. Pour la recevoir, elles devraient démissionner.

  Pour des motifs d'équité avec les autres régimes et de conformité avec les règles fiscales, le Front commun recommande d'augmenter l'âge maximal de participation au RREGOP à 71 ans, considérant que cela permettrait de bonifier la rente de celles et ceux qui continuent de travailler au-delà de leur 69e anniversaire.

- **Nous proposons d'ajuster l'hypothèse de taux d'intérêt de la compensation de la réduction actuarielle.**

  Les travailleuses et les travailleurs qui prennent une retraite anticipée (avant l'atteinte de l'âge de retraite sans réduction) voient la hauteur de leur rente diminuée (pénalité actuarielle). Ces personnes peuvent toutefois utiliser une partie de leur épargne individuelle pour compenser cette pénalité.

  Le cout actuel pour compenser la pénalité actuarielle en tout ou en partie est très élevé, si bien, que très peu de gens choisissent de la compenser. Dans le contexte où ce cout élevé ne reflète pas le cout réel de la prise de retraite anticipée, le Front commun recommande la révision de l'hypothèse actuarielle utilisée.

- **Nous proposons d'instaurer la prestation anticipée.**

  La prestation anticipée permet aux travailleuses et aux travailleurs âgés de plus de 55 ans en retraite progressive, de recevoir le versement d'un montant avant la prise réelle de leur retraite. En contrepartie, la rente payable au moment de la retraite est réduite pour tenir compte de ce versement.

  La Loi sur le RREGOP ne permet pas actuellement cette mesure alors que la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* permet et encadre ce type de mesure. Le Front commun recommande d'instaurer la prestation anticipée au RREGOP.

La stabilisation du taux de cotisation par des mesures structurantes

L'évolution de la maturité d'un régime de retraite peut se mesurer de différentes façons, notamment par le nombre de personnes participantes actives par rapport au nombre de personnes recevant une rente. Ce rapport a diminué dans les dernières années et diminuera encore dans les années à venir. Cette situation créera une pression sur le taux de cotisation.

La situation financière, la sécurité des prestations ainsi que l'évolution de la maturité du régime demeurent des préoccupations pour le Front commun. À cet effet, des travaux au sein du comité de travail sur le RREGOP se poursuivent afin d'évaluer, notamment, si de nouvelles méthodes de financement permettraient d'amoindrir l'effet de l'évolution de la maturité sur la cotisation afin de la stabiliser davantage.

Une recommandation aux parties négociantes pourrait émerger de ce comité.

L'amélioration des critères « social » et « environnemental » de la stratégie d'investissement de la CDPQ

Cette revendication a une connotation éthique et politique et comporte deux volets :

1. Un volet environnemental

Rappelons tout d'abord que le RREGOP est l'un des principal déposant à la CDPQ et que cette dernière a fait des avancées significatives en matière d'investissement responsable au cours des dernières années, notamment l'abandon de l'exploitation du charbon et du pétrole d'ici la fin 2022.

La CDPQ doit cependant poursuivre le travail en mettant en place un plan de retrait de l'exploitation des gaz fossiles et en se fixant des objectifs encore plus ambitieux en termes de cible de réduction des gaz à effet de serre afin d'être en phase avec l'Accord de Paris et la science du climat.

2. Un volet social

La CDPQ doit davantage intégrer les principes sociaux dans ses critères d'investissement. Ces principes sont notamment :

- Le respect des droits de la personne ;
- Le respect de la diversité, de l'inclusion et de l'égalité des chances au travail ;
- L'interdiction de toute discrimination fondée sur la race, la nationalité, la religion, le sexe, l'âge, le handicap, l'orientation ou l'identité sexuelle de la personne ;
- L'interdiction de toute forme d'abus et de harcèlement, y compris, mais sans s'y limiter, psychologique, discriminatoire, verbal, physique, sexuel, etc. ;
- Le respect de la santé et de la sécurité au travail et des conditions de travail adéquates ;
- Le respect du droit à l'association et à la négociation collective.

Centrale des syndicats
du Québec

Tous droits réservés © CSQ 2022

D13714-3 2122-248